

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN PROMOSI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARAYAWAN

Sugiyarto
Universitas Pamulang
Sugiyarto_01722@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, promosi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengambil 100 responden / karyawan yang tinggal di wilayah Kota Tangerang Selatan, dengan menggunakan metode kuantitatif diskriptif dengan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi motivasi kerja dibuktikan dengan nilai sig dari variabel tersebut lebih besar dari 0.05. Sedangkan dari hasil pengolahan data promosi dan kompensasi memiliki pengaruh cukup signifikan berdasarkan hasil analisa dimana masing – masing varibel memiliki nilai sig sebesar 0.00 dan 0.009 atau lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: **Pelatihan, Kompensasi, Promosi, Kinerja**

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of training, compensation, promotion on work motivation and its impact on employee performance. The research took 100 respondents / employees who lived in the South Tangerang City area, using descriptive quantitative methods with path analysis. The research results show that training does not affect work motivation as evidenced by the sig value of this variable being greater than 0.05. Meanwhile, the results of data processing on promotion and compensation have quite a significant influence based on the analysis results where each variable has a sig value of 0.00 and 0.009 or smaller than 0.05.

*Key words: **Training, Compensation, Promotion, Performance.***

PENDAHULUAN

Pendidikan atau pelatihan yang baik akan mempengaruhi pola pikir dan cara komunikasi setiap individu. (AM & Sunarsi, 2020) dalam penelitian terdahulu menjelaskan bahwa pendidikan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan juga (Harsono, 2023) bahwa *training and work discipline have a very strong relationship to employee performance*. Dalam penelitian ini dijelaskan pentingnya pelatihan bagi setiap individu untuk meningkatkan kompetensi diri seorang karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sugiyarto & Arifin, 2024) bahwa pelatihan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Saat ini banyak masyarakat memiliki gaya hidup yang tidak sesuai dengan pendapatan yang diterima, sehingga membuat beban hidup mereka menjadi lebih dan cenderung meangganggu kenierja ynag bersangkutan, permasalahan ini sejalan dengan hasil penelitian (Sugiarti, 2020) pada PT. Sukses Expamet bahwa kompensasi memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Artinya setiap individu yang sudah menerima upah seharusnya bahagia dan memiliki motivasi kerja lebih baik

Kompensasi

(M. SP. Hasibuan, 2020) dalam bukunya menguraikan kompensasi merupakan beberapa jenis pendapatan bisa dalam bentuk uang, barang yang terlihat atau tidak dalam bentuk konkrit yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan

(Dewi & Harjoyo, 2029) dalam bukunya menjelaskan bahwa kompensasi merupakan bagian penting dan menjadi faktor dominan dalam hubungan kerja serta memberi penguatan pada nilai organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.(Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi memiliki dampak baik terhadap konerja karyawan.

(Sholeh et al., 2024) kompensasi yang diberikan perusahaan memiliki dampak meningkatnya motivasi kerja karyawan, artinya jika seorang orang karyawan memiliki kompetensi namun tidak mendapatkan kompensasi yang baik, maka kemungkinan karyawan pindah ke perusahaan lain juga tinggi, karena gairah dan motivasi kerja rendah Jangan heran bial kita melihat banyak perusahaan besar berlomba dalam menjaga kinera dan motivasi kerja karyawan dengan berbagai macam buntu kompensasi yang menarik.

Motivasi

Lingkungan memiliki dampak terhadap motivasi kerja seorang karyawan. Semakin positif dan baik lingkungan dan tempat kerja, maka semakin baik motivasi kerja karyawan. Motivasi memberikan dampak positif terhadap kinerja(Zandra et al., 2022) Begitu sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak nyaman tentu motivasi kerja karyawan menjadi tidak baik (Hustia, 2020). Motivasi kerja yang baik juga akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja perusahaan (Tupti et al., 2022). Penting bagi perusahaan mencari karyawan dengan motivasi kerja tinggi dan selalu ingin berkembang dan maju.

Promosi Jabatan

Promosi meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Nabila Ayu Jesica, Nadiva Prismawat, 2025)Perusahaan dalam memberikan penghargaan karyawan berprestasi bisa dengan melakukan promosi jabatan kepada karyawan. Walaupun bentuk apresiasi tidak selalu dengan promosi jabatan, karena jabatan membutuhkan kemampuan dan kompetensi dari calon karyawan yang akan menduduki jabatan tersebut termasuk

kemampuan manajerial yang mumpuni. Hasil penelitian (Rofiq Noorman Haryadi et al., 2022) menunjukkan bahwa promosi jabatan yang tepat, terbukti meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Promosi jabatan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan (Kurniawan & Fitriyani, 2021)

Kinerja

Peningkatan produktifitas berkaitan dengan kinerja karyawan (M. Saiful Bahri, Novita Eka Rista, 2024) jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja laba juga akan meningkat. (Silaen et al., 2021). Perbedaan kompetensi setiap karyawan berbeda, dan perbedaan kompetensi ini akan menghasilkan kinerja yang berbeda (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Selain kompetensi, karyawan yang memiliki kinerja bagus identik memiliki mental kerja dan perilaku yang baik (Kristanti & Pangastuti, 2019)

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif diskriptif dengan path analysis yang sering disebut dengan Analisa jalur untuk mengolah data penelitian. David Grason dalam bukunya menjelaskan *path analysis* adalah Analisa regresi yang di perluas untuk menguji suatu hubungan satu variabel atau lebih. Sedangkan menurut Gozali (2018) path analysis merupakan diagram alur yang digunakan untuk menghitung pengaruh langsung variabel bebas terhadap variable tidak bebas (dependent). Subjek penelitian adalah masyarakat yang bekerja sebagai ASN dan pekerja swasta yang tinggal di wilayah Kota Tangerang Selatan.

Operasional Variabel

1. Pelatihan sebagai Variabel bebas (X1)
2. Kompensasi sebagai Variabel bebas (X2)
3. Promosi Jabatan Sebagai Variabel bebas (X3)
4. Motivasi sebagai Variabel intervening (Y)
5. Kinerja Sebagai Variabel tidak bebas (Z)

Hipotesisi

1. Ada pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y
2. Ada pengaruh X2, X2, X3 dan Y terhadap Z
3. Ada pengaruh X1, X2, X3 melalui Y terhadap Z

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Promosi terhadap Motivasi Kerja

Tabel. 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.278	.42048

a. Predictors: (Constant), Promosi(X3), Pelatihan (X1), Kompensasi(X2)

Tabel.3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.788	1.600		4.869	.000
	Pelatihan (X1)	-.142	.109	-.126	-1.306	.195
	Kompensasi(X2)	.249	.093	.276	2.680	.009
	Promosi(X3)	.375	.084	.412	4.480	.000

a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

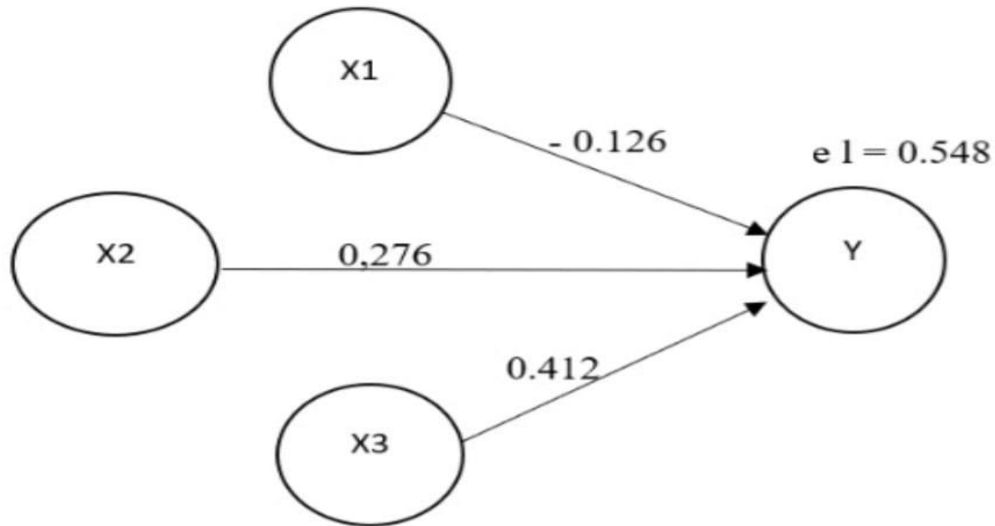
Melalui path analisa pada **tabel 2** diatas maka diketahui nilai koefisien jalur model satu variabel promosi (X3) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai Sig sebesar 0.00 dan kompensasi memiliki nilai Sig 0,009 atau lebih kecil dari 0,05.

Sementara variable pelatihan (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terbukti nilai Sig pada uji path analisa memiliki nilai 0.195 lebih besar dari 0.05.

Namun secara bersama ketiga variabel (X1, X2 dan X3) memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi (Y) sebesar 30 persen (lihat tabel.2 pada nilai R Square), sisanya sebesar 70 persen di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Dari uraian di atas maka diperoleh nilai $el = \sqrt{(1-0.30)} = 0.548$ atau **54,8%**

Dengan demikian diagram model jalur satunya dapat digambarkan sebagai berikut;



Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Promosi terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel. 4

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.432	.56963

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Y), Pelatihan (X1), Promosi(X3), Kompensasi(X2)

Tabel. 5

Coefficients^a

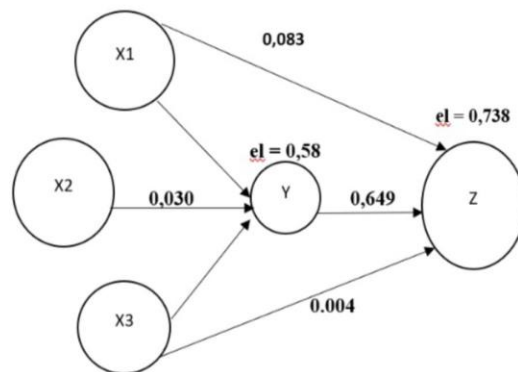
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.081	2.420		-.860	.392
	Pelatihan (X1)	.142	.148	.083	.958	.341

Kompensasi(X2)	.041	.130	.030	.312	.756
Promosi(X3)	.005	.125	.004	.040	.969
Motivasi (Y)	.991	.138	.649	7.169	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil path analysis model dua, serta berdasarkan **table 5** di atas maka diketahui nilai Sig X1=0.341 Sig X2 =0.756 Sig X3=0.969 dan Sig Y = 0.000. Artinya variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), promosi (X3) dan motivasi (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 45,5 persen, sisanya sebesar 54.5 persen di pengaruhi variable lain yang tidak dimasukan dalam penelitian. Dengan demikian nilai $el = \sqrt{(1 - 0.455)} = 0,738$ atau **73,8 %**

Dengan demikian dapat diperoleh diagram jalur model dua sebagai berikut:



SIMPULAN

Pelatihan dibutuhkan tidak hanya untuk karyawan yang sudah lama bekerja tapi juga untuk karyawan baru. Pelatihan membuat karyawan kembali mengingat pentingnya belajar dan mempelajari sesuatu yang baru dari lingkungan internal ataupun dari eksternal perusahaan. Pelatihan yang baik dibuat dalam jangka panjang dan berkesinambungan. Kesejahteraan yang baik juga penting untuk menjaga motivasi dan kinerja karyawan, sehingga kinerja perusahaan juga mengalami peningkatan. Terbukti dengan hasil penelitian ini bahwa pelatihan, kompensasi, motivasi dan promosi jabatan mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 45,5 persen.

Mengacu pada simpulan di atas, maka disarankan: setiap perusahaan ataupun instansi pemerintah sebaiknya memiliki program pelatihan secara baik dan berkesinambungan serta memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan. Memberikan kesempatan kepada karyawan berprestasi mendapatkan promosi jabatan, untuk menjaga motivasi kerja karyawan agar nyaman dalam bekerja, Dengan harapan kinerja perusahaan menjadi lebih baik dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- AM, E. N. . S. S., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Standarisasi Dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan. *Diklat Review Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 4(3), 220–226. <https://ejournal.kompetif.com/index.php/diklatreview/article/view/477>
- Dewi, D. P., & Harjoyo, H. (2029). Manajemen Sumberdaya Manusia. *Unpam Press*.
- Harsono, Y. (2023). The Influence of Training Participation and Work Discipline on Employee Performance. *IJJES International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kia-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Vol. 24, Issue 4).
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1–18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- M. Saiful Bahri, Novita Eka Rista, T. (2024). *Naik Turunnya Kinerja Pegawai Non Medis Ditinjau*. 11, 1440–1449.
- M. SP. Hasibuan. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia. *Widyatama Repository*.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Nabila Ayu Jesica, Nadiva Prismawat, N. Q. B. (2025). *Implementasi sistem reward terhadap kinerja organisasi pada ukor uin sunan ampel surabaya*. 12, 162–169.
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*,

1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Daengs, A. G., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyarto, & Arifin, Z. Z. (2024). Pentingnya Pelatihan On The Job Training Dan Motivasi. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 18(1).
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen*, 5(2), 16. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Zandra, D. W., Sri, W., Rini, A., Syahri, A. H., Darsono, & Abdullah, Z. (2022). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 1, 2022. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(4), 825–836.